

Title DEVELOPMENT OF A MODEL TO ENHANCE
EFFECTIVE CHANGE MANAGEMENT IN
EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN
HIGHER EDUCATION INSTITUTION, CAN THO
UNIVERSITY, VIETNAM

Author Thai Cong Dan

Advisor Associate Professor Sombat Noparak, Ph.D.

Co – Advisor Associate Professor Chantana Chanbanchong, Ph.D.

Assistant Professor Talerngsok Sometip, Ph.D.

Academic Paper Thesis Ph.D. in Educational Administration,
Naresuan University, 2009.

Keywords Change Management, Education for Sustainable Development
(ESD), Can Tho University (CTU), State of CTU
Administration, and Needs for Change in CTU

ABSTRACT

The researcher would like to propose a model to enhance the effective change management in Can Tho University (CTU), Vietnam- a comprehensive institute, Can Tho City, South Vietnam, where the change process has been implemented for about 15 years, despite over 30 years since the Post Vietnam War 1975. Thus, the paper aimed at (1) constructing a hypothetical model (global model) for enhancing effective change management in Education for Sustainable Development (ESD) in higher education institutions (HEIs), (2) verifying the hypothetical model (global model) for enhancing effective change management in Education for Sustainable Development (ESD) in higher education institutions (HEIs), and (3) proposing the model for enhancing effective change management in Education for Sustainable Development (ESD) in Can Tho University, Vietnam.

The methods of this study, carried out from June 2007 to December 2009, were counted on the mixed ones with the population from the HE level worldwide: qualitative research mostly related to “fieldtrip-based,” “conference-based or workshop-based,” “interview-based,” and “email-based,” and quantitative research

wholly referred to “sets of questionnaires,” both in English and Vietnamese linguistically checked by the English and Vietnamese experts, in which included documents focused on the topic of the study, summaries of 30 keynote lectures from 10 international conferences, of 17 fieldtrips and observations to colleges, universities or centers, 4 sets of self-made questionnaires (SWOT analysis, validity, reliability and practicability), 35 interviews with HE stakeholders, 54 open-ended responses from the questionnaires, 29 email discussions, 51 structured interviews, 15 feedbacks from 5 oral dissertation presentations at the international conferences (Thailand and Malaysia), 3 classroom interactions, 2 meeting observations to foreign counterparts, 1 workshop attendance, and 1 teaching sharing, which all helped to create and evaluate the 4 models (tentative and complete change management models of global and Vietnamese scales) in ESD in HE level.

And then the questionnaire ratings towards the models online at the website were done from 10 experts (male: 8 and female: 2) for IOC through the validity of the model (5 international and 5 Vietnamese), from the 19 international experts (male: 14 and female: 5) and 11 CTU experts (male: 10 and female: 1) through the reliability of the model, from 86 email respondents worldwide (male: 56 and female: 30) and 83 CTU email ones (male: 58 and female: 25) through the practicability, and 51 CTU administrators (male: 44 and female: 7) through SWOT analysis about the needs for effective change in CTU, Vietnam.

Also, there was a comparison between the global and CTU Change Management Models in terms of their structures with main factors, sub factors and elements, respondents' backgrounds and t-test analysis. In addition, from the Focus Group Discussion to the CTU Change Management Model, six CTU experts came up with high consensus to accept the model, which would propose to CTU board. And finally, the evaluation of the validity, reliability, and applicability of the model was analyzed with frequency (f) percentage (%), Mean, Standard Deviation (SD), and t-test analysis through SPSS for windows.

The results of the study revealed as follows

1. the global change management model in ESD in HEIs with its four main factors: Change Process Management (A), Organizational Change, Managements (B), Change Agents Management (C) and Change Management in ESD (D), 23 sub-factors and 92 elements, was created from theories, models and practices in HE level, which have been implemented globally so far.

2. the global change management model in ESD in HEIs was judged by international experts and global stakeholders via IOC with 0.85 of the validity, the reliability with Alpha= 0.9624 and the Mean of 3.89 (SD= 0.41), and the practicability with the Mean of 3.93 (SD= 0.53), which were proved to be A (Agree) of a strong and applicable model (Boonchom, 1996).

3. the CTU change management model in ESD, Vietnam, with its four main factors: Change Process Management (A), Organizational Change Managements (B), Change Agents Management (C) and Change Management in ESD (D), 23 sub-factors and 92 elements was judged by CTU experts and stakeholders via IOC with 0.82 of the validity, the reliability with Alpha= 0.9624 with the Mean of 4.48 (SD= 0.23) and the practicability with the Mean of 4.34 (SD= 0.36), which were also proved to be A (Agree) of a strong and applicable model (Boonchom, 1996). In addition, from the Focus Group Discussion to the CTU Change Management Model, six CTU experts came up with high consensus to accept the model, which would propose to CTU board. And the comparison between the complete global model and CTU model was shown with the Mean of 3.89 (SD=0.41) and of 4.48 (SD= 0.22), which were proved to be A (Agree) of a strong and applicable model and t-test analysis with $t = -4.78$ and $p\text{-value} = 0.000$ for equal variances assumed, and $t = -4.47$ and $p\text{-value} = 0.000$ for equal variances not assumed. From these results, there is "*slight significance*" between the two models because the holistic "framework" of the two models with the main factors and sub factors were similar, but the two models were of some different "elements" from each when the Vietnamese versions was used from the English translation, and the different stakeholders, who got benefits from these at the specific working places, were different, too.

The conclusion indicated that the CTU Change Management Model would be proposed to implement in CTU, Vietnam.

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา: มหาวิทยาลัยแคนโฮ ประเทศเวียดนาม
ผู้วิจัย	ไทย คอง แคน
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา จันทร์บรรจง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เถลิงศก โสมทิพย์
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 2552
คำสำคัญ	การบริหารการเปลี่ยนแปลง การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยแคนโฮ สภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยแคนโฮ. ความต้องการจำเป็นเพื่อการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยแคนโฮ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการนำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยแคนโฮที่อยู่ทางตอนใต้ของประเทศเวียดนามได้มีการนำระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงลงสู่การปฏิบัติมาประมาณ 15 ปี ซึ่งไม่นับรวมถึงกว่า 30 ปี หลังสงครามเวียดนามเมื่อปี 1975 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา 2) ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเชิงสมมติฐานการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา 3) นำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัยแคนโฮ ประเทศเวียดนาม โดยประยุกต์ใช้วิธีวิทยาแบบผสมผสาน ทั้งรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพที่รวบรวมข้อมูลจากการลงภาคสนามการสัมภาษณ์ทางวิชาการหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมภาษณ์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณที่รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นรวม 4 ชุด สรุปสาระสำคัญจากผู้บรรยายหลัก 30 คน ในการประชุมระดับนานาชาติ 10 ครั้ง จากการลงภาคสนาม 17 ครั้ง และสังเกตการณ์ดำเนินงานของวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหรือศูนย์การเรียนรู้ มีผู้ตอบแบบสอบถามเปิด 54 คน แสดงความคิดเห็นผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

29 คน สัมภาษณ์ 51 คน สรุปจากข้อมูลย้อนกลับ 15 แหล่ง ได้แก่ จากผู้นำเสนอนิพนธ์
ในการสัมมนาทางวิชาการระดับนานาชาติ 5 คน เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน 3 ครั้ง
ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 ครั้ง พบปะผู้ร่วมสังเกตการณ์ 2 ครั้ง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน
การสอน 1 ครั้ง ทั้งหมดนี้ช่วยในการสร้างและประเมินรูปแบบ 4 รูปแบบ (ร่างรูปแบบและรูปแบบ
สมบูรณ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแบบสากลและเวียดนาม) ส่วนแบบสอบถามออนไลน์
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าทางเว็บไซต์ สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของรูปแบบโดย
ผู้เชี่ยวชาญจากนานาชาติ 5 คน และจากเวียดนาม 5 คน ความเที่ยงของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ
จากนานาชาติ 19 คน และจากเวียดนาม 11 คน การนำไปใช้ได้จริงโดยผู้ตอบแบบสอบถามจาก
ทั่วโลก 86 คน และจากมหาวิทยาลัยแคนโอ 83 คน และดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส
อุปสรรค เกี่ยวกับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยแคนโอ โดยผู้บริหาร
มหาวิทยาลัย จำนวน 51 คน จากนั้นจึงนำรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแบบสากล
และตามแบบมหาวิทยาลัยแคนโอ เปรียบเทียบโดยใช้สถิติที่ (t-test) ขณะเดียวกันได้ดำเนินการจัด
การสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยแคนโอ จำนวน 6 คน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที โดยใช้โปรแกรม
SPSS for windows ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ
สถาบันอุดมศึกษาตามแบบสากล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบริหารการ
เปลี่ยนแปลงกระบวนการ (A) การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร (B) การบริหารการเปลี่ยนแปลง
บุคลากร (C) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (D) 23 องค์ประกอบย่อย
และ 92 ตัวประกอบ

2. ปรับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ
สถาบันอุดมศึกษาตามแบบสากล โดยผู้เชี่ยวชาญจากนานาชาติประเมินความสอดคล้องของ
รูปแบบอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ความเที่ยงและการนำไปใช้ได้จริงอยู่ในระดับดี

3. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของ
สถาบันอุดมศึกษาตามแบบมหาวิทยาลัยแคนโอ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่
การบริหารการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ (A) การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร (B) การบริหาร
การเปลี่ยนแปลงบุคลากร (C) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
(D) 23 องค์ประกอบย่อย และ 92 ตัวประกอบ ปรับรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยแคนโอ
ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ความเที่ยงและการนำไปใช้ได้จริงอยู่ใน

ระดับดี จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญของมหาลัยแคนโธ จำนวน 6 คน ซึ่งมีความเห็นที่สอดคล้องกันและให้การยอมรับรูปแบบดังกล่าวและได้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัย ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรูปแบบ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value}=0.000$) เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่แสดงความคิดเห็นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากรูปแบบและสถานที่ดำเนินการที่มีลักษณะเฉพาะตัว

